Die zweijährige berufliche Grundbildung in der Schweiz

Herausforderungen und Potenziale aus Sicht der Betriebe



Sonja Engelage
Dr., Senior Researcher, Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB), Zollikofen, Schweiz
sonja.engelage@ehb.swiss



Alexandra Strebel
Dr., Projektleiterin, Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB), Zollikofen, Schweiz
alexandra.strebel@ehb.swiss

Die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) gilt in der Schweiz als Ausbildungsangebot für Jugendliche mit schulischen Schwierigkeiten. Die Ergebnisse der in diesem Beitrag vorgestellten Studie zeichnen jedoch ein differenzierteres Bild: Aus Sicht der Betriebe richtet sich das EBA an eine deutlich heterogenere Zielgruppe und ist somit ein wichtiger Bestandteil ihrer Fachkräftestrategie. Es eröffnet neue Rekrutierungsmöglichkeiten, berücksichtigt unterschiedliche Lernvoraussetzungen und schafft langfristige Entwicklungsperspektiven für Betriebe und Lernende.

Zwanzig Jahre EBA: Entwicklung und Forschungsstand

Das EBA wurde vor dem Hintergrund wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Veränderungen im Rahmen der Berufsbildungsreform 2004 eingeführt. Der Strukturwandel der 1980er- und 1990er-Jahre verringerte den Anteil an Arbeitsplätzen mit geringeren Qualifikationsanforderungen und erhöhte gleichzeitig die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften. Für Jugendliche mit schulischen Schwierigkeiten oder Migrationsgeschichte wurde der Zugang in Ausbildung und den Arbeitsmarkt zunehmend anspruchsvoller. Da der wirtschaftliche Wandel mit großen Schulabgangs-Kohorten zusammenfiel, löste dies eine Lehrstellenkrise aus (vgl. Bonoli 2025). Das EBA sollte diesen Herausforderungen begegnen und zugleich den Arbeitsmarktbezug der Ausbildung sichern. Benachteiligte Jugendliche sollten besser integriert werden und Betriebe sollten zusätzliche Fachkräftepotenziale erschließen können (vgl. z. B. Bonoli/Wilson 2019; Di Maio/Graf/Wilson 2019). Die frühere Anlehre mit individuellem Kompetenznachweis wurde durch einen eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss mit Anschlussmöglichkeiten an weiterführende Berufsbildungen ersetzt (zur Verortung des EBA im Schweizer Berufsbildungssystem vgl. Abb.).

Im Rahmen der Berufsbildungsreform wurden seit 2004 zu den ca. 180 bestehenden Berufen mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) rund 60 neue EBA-Berufe in der Verbundpartnerschaft von Organisationen der Arbeitswelt (OdA), Bund und Kantonen geschaffen (vgl. Engelage/Strebel 2025a).

Kritische Stimmen aus Wirtschaft und Berufsverbänden befürchteten einen erhöhten Betreuungsaufwand sowie eine mögliche Abwertung bestehender Berufsabschlüsse der beruflichen Grundbildung (vgl. Engelage/Strebel 2025b). Die EBA-Berufe wurden daher als arbeitsmarktfähige berufliche Grundbildungen konzipiert, die einen eigenständigen Nutzen für Betriebe aufweisen. Darüber hinaus gewähren sie die Durchlässigkeit zu einer drei- oder vierjährigen EFZ-Ausbildung.

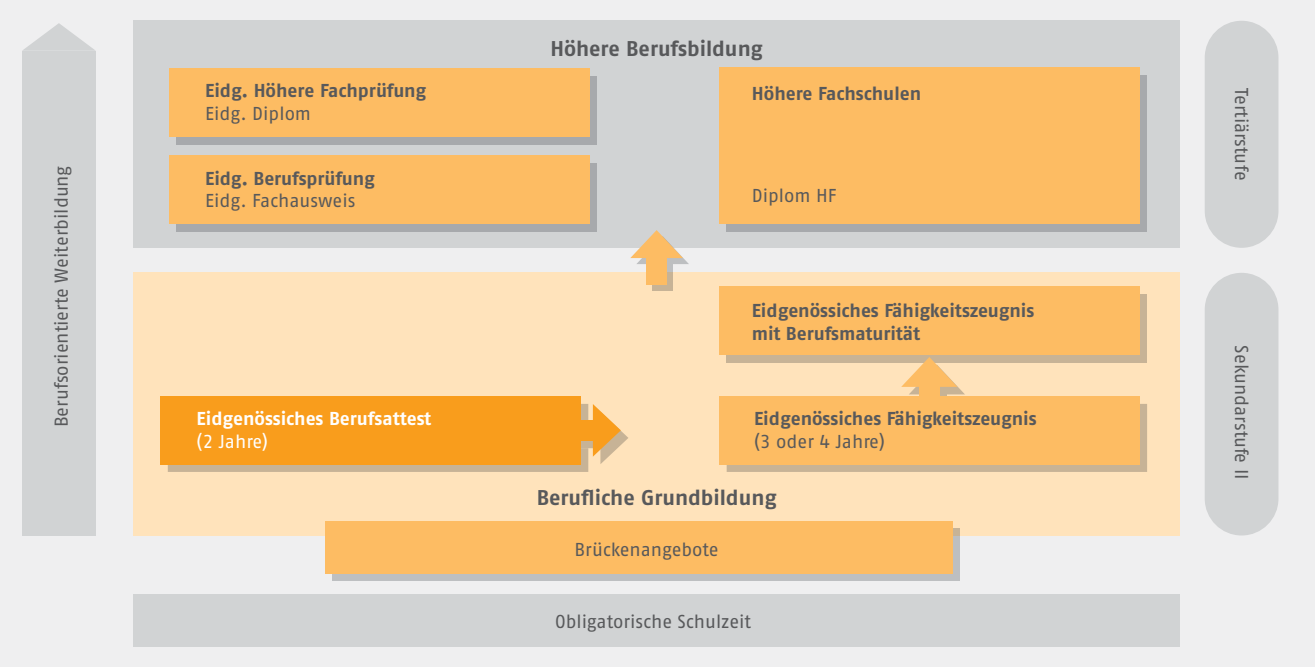
Laut Zahlen aus der Berufsbildungsstatistik hat sich das EBA in den vergangenen zwei Jahrzehnten erfolgreich etabliert. Im Jahr 2024 verfügten rund 12.500 Lernende über einen Lehrvertrag einer EBA-Ausbildung, am häufigsten im Gesundheits- und Sozialbereich (18 %) sowie im Detailhandel (14 %; vgl. BFS 2025a). Inzwischen wird etwa jeder zehnte Abschluss der beruflichen Grundbildung als EBA erworben. Knapp die Hälfte (48 %) der Absolventinnen und Absolventen des EBA hat einen Migrationshintergrund gegenüber 19 Prozent mit EFZ (vgl. BFS 2025b).

Die Bildungs- und Erwerbsverläufe von EBA-Absolventinnen und -Absolventen weisen auf eine überwiegend erfolgreiche Integration in Arbeitsmarkt und Berufsbildung hin (vgl. Scharnhorst/Kammermann 2018). Laut Längsschnittanalysen des BFS (Eintrittskohorte 2019) sind 54 Monate nach Abschluss mehr als 80 Prozent der Absolventinnen und Absolventen erfolgreich in Arbeit (46 %) oder weiterführender Bildung (35 %), acht Prozent befinden sich noch in einer Ausbildung. Elf Prozent sind weder erwerbstätig noch in Ausbildung; bei EFZ-Absolventinnen und -Absolventen liegt dieser Anteil bei sechs Prozent. Die Zahlen variieren dabei je nach Berufsfeld und individuellen Voraussetzungen (vgl. ausführlich BFS 2025b).

Neuere Arbeiten richten den Blick verstärkt auf die Entstehung und Weiterentwicklung der EBA-Berufe (vgl. Engelage/Strebel 2025a). Sie zeigen, dass neue EBA-Berufe in der Regel von den OdA (Berufsverbänden und Branchenorganisationen) initiiert werden und ihre Einführung einen

https://doi.org/10.66390/QQ0E7845

Abbildung 1
Die zweijährige berufliche Grundbildung im Berufsbildungssystem



Quelle: SBFI (2014, S. 5 – Ausschnitt)

konkreten Bedarf in der Branche voraussetzt. Fachkräftemangel, Rekrutierungsprobleme und Qualifikationsbedarfe erweisen sich dabei häufig als zentrale Auslöser (vgl. Engelage/Strebel 2025b). Die OdA repräsentieren dabei die Perspektive einer ganzen Branche. Weniger bekannt ist dagegen, warum Betriebe EBA-Lehrstellen anbieten, welche konkreten Erfahrungen sie mit den Lernenden im Ausbildungsverlauf machen und wie sie die beruflichen Perspektiven der Lernenden sowie künftige Entwicklungen des EBA einschätzen. Aufbauend auf Fallstudien in vier Berufsfeldern untersuchen wir daher die Sicht von Berufsbildungsverantwortlichen sowie Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern in Betrieben auf das EBA.

Fallstudien aus vier Berufsfeldern

Für die Fallstudien wurden vier EBA-Berufe ausgewählt, die sich hinsichtlich Betriebsgröße, Branchenstruktur und Entstehungsgeschichte unterscheiden: Milchpraktiker/-in, Florist/-in, Systemgastronomiepraktiker/-in und Zweiradassistent/-in. Die Analyse basiert auf explorativen Fallstudien mit leitfadengestützten Interviews. Insgesamt wurden elf Interviews mit Berufsbildungsverantwortlichen von OdA, Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern in Betrieben sowie sozialen Einrichtungen mit Lehrstellenangebot (z. B. Stiftungen, die sich um die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen kümmern) geführt.

Mit den Berufen Milchpraktiker/-in EBA und Florist/-in EBA werden zwei EBA-Ausbildungen untersucht, die im Zuge der Berufsbildungsreform 2004 geschaffen wurden. Unter dem Eindruck der Lehrstellenkrise wurden sie damals auch als soziale Maßnahme verstanden. Demgegenüber gehören die Berufe Systemgastronomiepraktiker/-in EBA und Zweiradassistent/-in EBA zu einer jüngeren Generation von EBA-Berufen, die erst in den letzten Jahren entwickelt wurden. Hier stehen die wirtschaftlichen Beweggründe in Zeiten des Fachkräftemangels im Vordergrund.

Während Milchpraktiker/-innen EBA und Systemgastronomiepraktiker/-innen EBA vorwiegend in größeren gewerblichen bzw. industriellen Betrieben ausgebildet werden, sind die Berufe Florist/-in EBA sowie Zweiradassistent/-in EBA stärker in kleineren Gewerbebetrieben vertreten. In beiden letztgenannten Berufen spielen zudem soziale Institutionen als Ausbildungsorte eine wichtige Rolle (vgl. Kennzahlen zu den vier Berufen im electronic supplement).

Nachfolgend wird dargestellt, wie Lehrbetriebe das EBA über den gesamten Ausbildungsverlauf wahrnehmen: von den Motiven, EBA-Lehrstellen anzubieten, über die Ansprache geeigneter Zielgruppen und die Erfahrungen bei der Begleitung der Lernenden während der Ausbildung bis hin zur Einschätzung der späteren Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven.

Warum Betriebe EBA-Lernende ausbilden und welche Zielgruppen sie ansprechen

Aus Sicht der Betriebe erfüllt das EBA mehrere Funktionen gleichzeitig. Es eröffnet die Möglichkeit, den eigenen Fachkräftebedarf langfristig zu sichern, den Rekrutierungspool zu erweitern und zugleich Jugendlichen mit unterschiedlichen Voraussetzungen einen Zugang zur Berufsbildung zu ermöglichen. In den Interviews wird deutlich, dass wirtschaftliche und soziale Motive dabei eng miteinander verbunden sind.

Für viele Betriebe ist die Ausbildung von Lernenden ein zentraler Bestandteil ihrer langfristigen Fachkräftesicherung. Das EBA wird dabei als wichtiges Element eines abgestuften Berufsbildungssystems verstanden, das unterschiedliche Qualifikationsniveaus berücksichtigt und vielfältige Bildungs- und Entwicklungswege ermöglicht.

»Grundsätzlich ist es bei uns so, dass wir sagen, wir möchten die Nachwuchsleute aus eigener Reihe ziehen. […] Es braucht EBA-, es braucht EFZ-Grundbildungen. […] wir haben Jugendliche, die werden nicht höher als die EBA-Ausbildung gehen können. Aber auch das ist gut, weil wir brauchen auch diese Mitarbeitenden.« (Berufsbildnerin Systemgastronomie)

Die EBA-Ausbildung erweitert zugleich den Kreis potenzieller Lernender. Jugendliche, für die ein EFZ zunächst zu anspruchsvoll ist, können dennoch in die Branche einsteigen und dort verbleiben. In mehreren Branchen wird das EBA deshalb auch als Instrument verstanden, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden oder Anschlusslösungen innerhalb des Berufsfelds zu schaffen.

Trotz dieser betriebswirtschaftlichen Überlegungen spielt auch das soziale Anliegen eine Rolle, Jugendlichen mit erschwertem Zugang zur Berufsbildung Einstiegsmöglichkeiten zu eröffnen. Die Befragten verstehen das EBA als Chance für Jugendliche, die die Voraussetzungen für einen direkten Einstieg in eine Lehre mit EFZ nicht oder noch nicht erfüllen.

»Und mir persönlich ist es wichtig, schulisch Schwache […] diese schulischen Defizite einfach außen vorlassen zu können und zu sagen: ›Hey, du kriegst jetzt hier eine praktische Berufsausbildung‹.« (Berufsbildner Systemgastronomie)

Besonders deutlich zeigt sich das in sozialen Institutionen, die als Ausbildungsbetriebe auftreten. Sie sehen im EBA eine wichtige Brücke zwischen geschützten Ausbildungssettings für Personen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf und dem ersten Arbeitsmarkt.

»Ja, ja, hier geht es wirklich um den Menschen. Das Wirtschaftliche ist im Hintergrund ja, es geht um den Menschen, ja, dass er weiterkommt, seinen Weg in die Zukunft findet.« (Berufsbildnerin Floristik)

Ergänzt wird die Zielgruppe der Jugendlichen mit schulischen oder psychischen Schwierigkeiten durch erwachsene Quereinsteigerinnen und -einsteiger sowie Personen mit Migrationsgeschichte, die einen anerkannten Berufsabschluss erwerben oder in eine Branche einsteigen möchten, aber Schwierigkeiten mit der Sprache haben.

»Der ist erwachsen, der will gar nicht das EFZ anhängen […], wo wir aber massive Herausforderungen haben mit der Sprache.« (Berufsbildnerin Zweiradbranche)

EBA-Lernende gewinnen, begleiten und weiterbeschäftigen

Der Weg in eine EBA-Lehre unterscheidet sich grundsätzlich wenig von jenem in eine EFZ-Lehre. Die Betriebe führen Bewerbungs- und Auswahlverfahren durch und achten dabei auf die Kriterien Motivation, Zuverlässigkeit, Interesse am Beruf sowie persönliche Voraussetzungen wie handwerkliches Geschick oder körperliche Belastbarkeit.

Die Rekrutierung gestaltet sich jedoch nicht in allen Branchen gleichermaßen einfach. Dort, wo Fachkräftemangel besteht, fällt es oft auch schwer, genügend Lernende zu gewinnen. Bei neu geschaffenen EBA-Ausbildungen kommt hinzu, dass diese zunächst bei Jugendlichen, Eltern und Betrieben bekannt gemacht werden müssen. Der Aufbau entsprechender Ausbildungsstrukturen erfordert daher ein hohes Engagement von Betrieben und den für die Berufsentwicklung zuständigen OdA.

Die Betriebe nehmen das EBA teilweise auch als zweite Wahl wahr, wenn Zweifel an der Leistungsfähigkeit der interessierten Jugendlichen für die eigentlich ausgeschriebenen EFZ-Lehrstellen bestehen.

»Sonst hat es sich eigentlich immer wie automatisch ergeben, dass man halt die Interessenten angeschaut hat und gesehen hat, dass das zu wenig ist für einen Milchtechnologen, dass da noch ein wenig etwas fehlt und dass man ihnen den Weg vorgeschlagen hat für EBA, zuerst mal das zu machen und nachher weitergehen zu können, dann wenn es passt ins EFZ.« (Berufsbildnerin Milchverarbeitung)

Während der Ausbildung erleben die Berufsbildner/-innen viele EBA-Lernende als besonders engagiert und dankbar für die Chance, eine Ausbildung absolvieren zu können. Sie berichten aber auch, dass manche EBA-Lernenden im Vergleich zu EFZ-Lernenden zusätzliche Unterstützung benötigen, etwa indem Arbeitsabläufe häufiger eingeübt und Anleitungen wiederholt werden müssen. Die Anforderungen an die Berufsbildner/-innen gehen deshalb über die fachliche Begleitung hinaus. Gefragt sind Geduld, Empathie und die Fähigkeit, auf individuelle Lernvoraussetzungen einzugehen.

Dabei betonen die Befragten, dass sich der Betreuungsaufwand nicht pauschal beschreiben lässt. Während einzelne Lernende eine engmaschige Begleitung benötigen, unterscheiden sich andere kaum von EFZ-Lernenden. Entscheidend sei nicht, ob EFZ oder EBA, sondern die Bereitschaft der Berufsbildner/-innen, sich dafür zu engagieren, junge Menschen individuell zu fördern und zu begleiten.

Berufliche Perspektiven und zukünftige Anforderungen aus Sicht der Betriebe

Für viele EBA-Lernende endet der Weg nicht mit dem Abschluss. So berichten die Befragten mehrheitlich von positiven Erfahrungen mit ehemaligen EBA-Lernenden, die ihre berufliche Karriere im Betrieb fortsetzen. Diese übernehmen nach einigen Jahren Berufserfahrung verantwortungsvolle Aufgaben, entwickeln sich zu wertvollen Fachkräften und bleiben ihren Betrieben oft über längere Zeit treu.

»Abschluss mit EBA – das sind Menschen, welche wir sehr gut bei uns im Betrieb brauchen können. […] Die sind seit 20 Jahren bei uns und machen teilweise Arbeiten wie Ausgelernte mit EFZ.« (Berufsbildnerin Milchverarbeitung)

Aus den Interviews wird deutlich, dass die Arbeitsmarktperspektiven zudem von der betrieblichen Organisation der Arbeit abhängen. In größeren Betrieben mit arbeitsteiligen Strukturen können EBA-Absolventinnen und -Absolventen häufig erfolgreich in spezifischen Aufgabenbereichen eingesetzt werden. Kleinere Betriebe sind dagegen oft auf Mitarbeitende mit einem breiten Tätigkeitsprofil angewiesen, wodurch die Beschäftigungsmöglichkeiten für EBA-Absolventinnen und - Absolventen, die nicht das ganze Tätigkeitsprofil abdecken, teilweise eingeschränkt sind.

Die verschiedenen Branchen sind unterschiedlich stark von technologischem, wirtschaftlichem oder gesellschaftlichem Wandel geprägt. Die Technologisierung kann dazu führen, dass Tätigkeiten kognitiv anspruchsvoller werden und sich dadurch auch die Anforderungen an die Fachkräfte verändern:

»Industrie 4.0 ist so ein Begriff, ja, als Großbetrieb sehr extrem. […] Technologie ist schon ganz anders geworden, viel, viel mehr elektronisch, viel weniger körperliche Arbeiten […] ich denke, es ist schon anspruchsvoller geworden.« (Berufsbildnerin Milchverarbeitung)

Trends wie Nachhaltigkeit und das Konsumverhalten beeinflussen ebenso wie wirtschaftliche Schwankungen den Fachkräftebedarf und das Anforderungsniveau in den Branchen. Das EBA bietet den Branchen eine Möglichkeit, auf diese Veränderungen zu reagieren und für sie passende Lösungen zu entwickeln. So sehen die Befragten in den meisten Fällen auch zukünftig einen Bedarf für die EBA-Ausbildung.

Mit dem EBA neue Zielgruppen für die Betriebe erschließen

Die Heterogenität der EBA-Lernenden zeigt sich im schulischen Umfeld in unterschiedlichen kognitiven, sprachlichen, motivationalen und sozialen Lernvoraussetzungen (vgl. Berger 2018). Die vorliegende Studie erweitert dieses Bild um die betriebliche Perspektive. Neben jungen Menschen mit schulischen Schwierigkeiten finden sich EBA-Lernende mit unterschiedlichen Ausgangslagen und Bildungsbiografien. Dazu gehören beispielsweise Personen mit Migrationsgeschichte, Lernende aus sozialen Institutionen und – je nach Branche – auch Erwachsene oder Quereinsteigende.

Die EBA-Ausbildung ermöglicht es den Betrieben, dieser großen Heterogenität hinsichtlich Leistungsniveau, Sprache und Alter der Lernenden zu begegnen und zusätzliche Fachkräftepotenziale zu erschließen. Damit wird das EBA in Zeiten des Fachkräftemangels zu einem wichtigen Bestandteil der langfristigen Personalentwicklungsstrategie der Betriebe. Die Untersuchung der zweijährigen beruflichen Grundbildung zeigt damit, dass das EBA in den vier ausgewählten Berufen ein unverzichtbarer und wirksamer Qualifizierungsweg im Schweizer Berufsbildungssystem ist.

Obwohl die Ausbildungsmotivation klar von wirtschaftlichen Motiven wie der Fachkräftesicherung geprägt ist, zeigen die Berufsbildner/-innen ein hohes Engagement und soziales Bewusstsein. Dies kommt insbesondere in der Bereitschaft zum Ausdruck, einen teilweise höheren Betreuungsaufwand während der Ausbildung in Kauf zu nehmen. Die Berufsbildner/-innen berichten zudem von der Freude, Menschen mit schwierigen Voraussetzungen zu einem erfolgreichen Berufsabschluss zu führen.

Die Arbeitsmarktperspektiven für EBA-Absolventinnen und -Absolventen werden mehrheitlich positiv eingeschätzt, insbesondere in größeren Betrieben mit vielfältigeren Aufgabenbereichen. Die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration hängt aber auch vom technologischen Wandel und den Betriebsstrukturen ab. Voraussetzung für die Arbeitsmarktnachfrage nach EBA-Absolventinnen und -Absolventen ist, dass trotz der Technologisierung und der steigenden Qualifikationsanforderungen Arbeitsbereiche mit einfachen Tätigkeiten bestehen bleiben, die mit geringer Qualifizierten besetzt werden können. Das heißt auch, dass wirtschaftliche und demografische Faktoren (Anzahl Schulabgänger/-innen und Fachkräftesituation) entscheidend dafür sind, ob ein Ausbildungsangebot wie das EBA, das von der freiwilligen Beteiligung der Betriebe abhängt, die vom Gesetzgeber gewünschte soziale Funktion für die Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt erfüllen kann.

Die Aussagekraft der Studie ist durch die begrenzte Fallauswahl von vier EBA-Berufen und einer kleinen Zahl befragter Betriebe eingeschränkt. Eine vertiefte Analyse einzelner Berufe ist aufgrund der geringen Fallzahlen und der damit verbundenen Anforderungen an die Anonymisierung nur begrenzt möglich. Zudem liegen statistische Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) zu Bildungs- und Erwerbsverläufen teilweise nur auf Ebene von Berufsfeldern vor, sodass insbesondere für kleinere EBA-Berufe keine differenzierten Aussagen möglich sind.

Somit ergibt sich weiterer Forschungsbedarf. Von Interesse wäre, die Übergänge in den Arbeitsmarkt und die langfristigen Karriereverläufe von EBA-Absolventinnen und -Absolventen unter Berücksichtigung der Branche und des betrieblichen Kontextes systematisch zu untersuchen. Auch die Faktoren, die den Übergang in ein EFZ erleichtern oder erschweren, sollten vertieft analysiert werden. Für ein umfassendes Bild fehlt zudem eine aktuelle Perspektive der Lernenden selbst: Wie nehmen sie die EBA-Ausbildung wahr, inwiefern erleben sie eine Stigmatisierung und wie beurteilen sie ihre Ausbildungs- und Berufsperspektiven sowie ihre Zufriedenheit? Für die Berufsbildungspraxis könnten solche Erkenntnisse wichtige Hinweise liefern, wie Lernende und Berufsbildner/-innen in den Betrieben gezielt unterstützt werden können. ◀

Lernendenzahlen und Betriebsstrukturen zu den vier untersuchten EBA-Berufen im electronic supplement unter
www.bwp-zeitschrift.de/e12548

LITERATUR

Berger, M.: Aktuelle Befunde zur Heterogenität in Berufsfachschulklassen. In: Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis 3 (2018) 2. DOI: https://doi.org/10.64829/2581

BFS – Bundesamt für Statistik: Statistik der beruflichen Grundbildung 2024. Neuchâtel 2025a

BFS – Bundesamt für Statistik: Übergänge und Verläufe nach Abschluss der Sekundarstufe II. Aktualisierung 2025. Neuchâtel 2025b

Bonoli, L.: Die Arbeit hinter den Kulissen. 30 Jahre Berufsbildungspolitik. Bern 2025

Bonoli, G.; Wilson, A.: Bringing firms on board. Inclusiveness of the dual apprenticeship systems in Germany, Switzerland and Denmark. In: International Journal of Social Welfare (2019) 28, S. 369–379. DOI: https://doi.org/10.1111/ijsw.12371

Di Maio, G.; Graf, L.; Wilson, A.: Torn Between Economic Efficiency and Social Equality? Short-track Apprenticeships in Denmark, Germany and Switzerland. In: European Educational Research Journal 18 (2019) 6, S. 699–723. DOI: https://doi.org/10.1177/1474904119869561

Engelage, S.; Strebel, A.: The Two-year Apprenticeship and Occupational Development in Switzerland – a Success Story Between Inclusion and Labour Market Orientation? Proceedings of the 6th Crossing Boundaries Conference in Vocational Education and Training. Palma, Mallorca, Spain, 21 to 23 May 2025, S. 169–180. VETNET (2025a). URL: https://zenodo.org/records/15373254

Engelage, S.; Strebel, A.: Wie sich die zweijährige Grundbildung (EBA) entwickelt hat. Erfolgsgeschichte zwischen Inklusion und Arbeitsmarktorientierung? In: Transfer 10 (2025b) 15. URL: https://transfer.vet/erfolgsgeschichte-zwischen-inklusion-und-arbeitsmarktorientierung/

SBFI – Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation: Berufsbildung in der Schweiz. Zahlen und Fakten. Bern 2014. URL: https://edudoc.ch/record/112352/files/Fakten_Zahlen_BB2014_dt.pdf

Scharnhorst, U.; Kammermann, M.: Wie inklusiv ist die zweijährige berufliche Grundbildung in der Schweiz? In: Becker, M.; Kammermann, M.; Spöttl, G.; Balzer, L. (Hrsg.): Ausbildung zum Beruf. Internationaler Vergleich der berufsförmigen Ausbildungskonzepte für benachteiligte Jugendliche. Frankfurt 2018. DOI: https://doi.org/10.3726/978-3-653-06625-8

(Alle Links: Stand 14.10.2026)

Anzeige

Jugendberufsagenturen und inklusive Übergangsgestaltung

Jugendberufsagenturen sollen der zentrale lokale Ansprechpartner für alle jungen Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf sein und diese bedarfsorientiert individuell beraten und unterstützen. Die Beiträge bieten Jugendberufsagenturen Chancen zur weiteren fachlichen Fundierung, Organisationsentwicklung, multiprofessionellen Fallarbeit und zum Abbau von Barrieren.

Beierling, B.; Enggruber, R.; Neises, F.; Palleit, L.; Oehme, A.; Schröer, W.; Thielen, M.; Tillmann, F.: Jugendberufsagenturen als Beitrag zu inklusiver Übergangsgestaltung zwischen Schule und Beruf. Bonn 2024

Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20114

